

¿Cómo trabajaremos en América Latina?

Inteligencia artificial y trabajo en la periferia del capitalismo

Svenja Blanke / Mónica Sladogna

Las transformaciones digitales están poniendo en tensión las formas de trabajar, pero también de organizarse en el ámbito sindical. Las respuestas latinoamericanas son hasta ahora embrionarias. Se requiere aún una mayor reflexión sobre la inteligencia artificial y las transformaciones en el mundo laboral desde el Sur global.

El mundo se está transformando. Y lo está haciendo a gran velocidad. La adaptación a la crisis climática y la digitalización son las fuerzas de cambio. Y aunque están íntimamente vinculadas, suele tratárselas por separado. Pero sin la inteligencia artificial (IA), no se podrá combatir el cambio climático y, al mismo tiempo, la IA y el sector de tecnología digital requieren mucha energía. Esa misma energía, que no proviene de fuentes renovables y limpias, será responsable de 14% de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero hasta 2040¹. La digitalización,

Svenja Blanke: es directora de la oficina de la Fundación Friedrich Ebert (FES) en Argentina y de la revista *Nueva Sociedad*.

Mónica Sladogna: directora de proyecto en la Fundación Friedrich Ebert (FES) en Argentina.

Palabras claves: datos, inteligencia artificial, sindicatos, trabajo.

1. Kate Crawford: *Atlas of AI: Power, Politics, and the Planetary Costs of Artificial Intelligence*, Yale UP, New Haven, 2021, p. 42. [Hay edición en español: *Atlas de inteligencia artificial. Poder, política y costos planetarios*, FCE, Buenos Aires, 2022].

a su vez, está cambiando el mercado laboral en América Latina. El cambio ya está aquí, aún no se siente con fuerza en algunas profesiones, pero en otras lo está poniendo todo patas arriba. Los mercados laborales de la «periferia» tienen ante ellos un futuro muy incierto.

China y Estados Unidos marcan la pauta: tanto las empresas como los propios Estados se disputan el dominio de las tecnologías de IA; Europa invierte menos, pero es pionera en cuanto a regulación. El resto del mundo, es decir, el denominado Sur global, ha tenido hasta ahora un papel secundario: se ha limitado a observar y consumir. Sin embargo, la digitalización del trabajo también está en pleno avance en América Latina. Afecta tanto a los trabajadores individuales como al colectivo: los datos se utilizan y se explotan, las máquinas y los robots toman el relevo; el tiempo se registra digitalmente; las esferas privada y laboral se difuminan, especialmente en los empleos de cuello blanco; los datos determinan cada vez más el trabajo y esto sucede de forma silenciosa. La digitalización a través de la IA no se produce porque sí como un logro técnico, sino que es una «política por otros medios», que se busca deliberadamente. Y en tanto política, es preciso analizar los recursos naturales que la impulsan, la energía que consume, el trabajo oculto de la cadena de suministro y la gran cantidad de datos que se extraen de cada plataforma y dispositivo que usamos todos los días². Kate Crawford, cofundadora del AI Now Institute, sostiene en su *Atlas de la inteligencia artificial* que los sistemas de IA contemporáneos dependen de la explotación de los recursos energéticos y minerales del planeta, de la mano de obra barata y de los datos a gran escala; que los sistemas de IA no son neutrales, no son autónomos, racionales ni capaces de discernir algo sin un entrenamiento extenso e intensivo. Se trata de sistemas diseñados para servir a los intereses dominantes ya existentes; son, finalmente, un certificado de poder³. Crawford lo deja bien en claro cuando escribe que la IA no es *artificial* ni es *inteligencia*, sino material hecho de recursos naturales, de energía, trabajo humano, infraestructura, logística, historias y clasificaciones. Este es un aspecto muy importante muchas veces ignorado o negado por el discurso dominante: enfocar o reducir la IA a sus dimensiones técnicas oculta los intereses económicos y políticos que están detrás.

La IA refleja y reproduce relaciones sociales e intereses dominantes. Si América Latina quiere ser partícipe activo de los cambios vinculados a ella, los países individualmente, los actores políticos claves y la región en su conjunto deben plantearse preguntas incómodas y desafiar los supuestos generalizados.

2. Valentín Muro: «*Atlas de la inteligencia artificial*: Kate Crawford y el libro que busca redefinir el alcance de los algoritmos» en *La Nación*, 20/5/2021.

3. *Ibíd.*

Porque las voces de aquellas personas que más sufren el impacto de la IA (o del cambio climático) están ausentes del proceso de diseño y toma de decisiones: falta escuchar las voces del Sur global y de su fuerza de trabajo. Por ello, las visiones críticas piden deconstruir los intereses y poderes que están detrás de una cuestión que parece neutral, pero que está lejos de serlo. Hace falta poner la transformación digital sobre la mesa de las políticas prioritarias y en un contexto político más amplio.

América Latina se enfrenta a esta transformación en varios aspectos maltrecha

América Latina se enfrenta a esta transformación en varios aspectos maltrecha, tanto debido a los numerosos retos políticos y sociales internos de muchos países como a la existencia de una infraestructura digital inadecuada, grandes brechas en educación y en capacitación laboral y falta de estrategias en el campo de la transformación energética y digital. Complica aún más la situación el hecho de que la región no tenga una voz común, ni mecanismos que funcionen para articular intereses.

Poco parece quedar de la América Latina de la primera década del siglo XXI, con sus expectativas de crecimiento, sus políticas progresistas novedosas y su apuesta por una mayor autonomía.

En este contexto, queremos resaltar la conexión económica, comercial y por ello, política, entre la digitalización y los mercados de datos, la energía que consumen los sistemas de IA y los recursos energéticos y minerales que América Latina ofrece a la economía mundial en transformación. Todas aquellas personas preocupadas por el desarrollo de la región deberían estar en alerta. Un nuevo extractivismo se está sumando al viejo, mientras que este último se redefine: al extractivismo de recursos se suma el extractivismo de datos en el marco de la transformación energética. La nueva sustracción recolecta datos de forma masiva de cualquiera que se conecte a internet, y la transición energética mundial requiere nuevos minerales como el litio, un recurso clave para la descarbonización del transporte y para la portabilidad de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Así describe la investigadora Luciana Benotti el rol de la región latinoamericana en este gran negocio de transformación: «Ahora aportamos datos crudos y recibimos IA casi de la misma manera que exportamos granos e importamos comida elaborada». Y se puede agregar: «de la misma manera que exportamos litio e importamos tecnologías de alta gama»⁴.

La mayoría de las economías latinoamericanas dependen de la exportación de materias primas y productos agrícolas. La baja diversificación de las

4. Bruno Massare: «América Latina: automatización y dependencia» en *Le Monde diplomatique* N° 287, 5/2023.

economías nacionales, la escasa inversión en ciencia y tecnología, y los casi nulos registros de patentes⁵ son aspectos que informan sobre la actual falta de capacidad de América Latina para participar de forma más activa en los procesos de transformación en curso. Además, los índices de desigualdad más altos del mundo y los elevados índices de pobreza requieren siempre atención política inmediata y, por lo tanto, no hay tiempo de pensar a mediano o largo plazo la inserción en debates sobre el futuro del mercado. La transición energética del Norte global brinda una vez más a América Latina la oportunidad de explotar «nuevas» materias primas, aún poco explotadas, ya sea el litio, los minerales raros o similares. Este nuevo mercado encierra un enorme potencial; la región dispone de materias primas que serán necesarias en la economía del futuro. Al mismo tiempo, existe el peligro de que en esa economía América Latina siga siendo proveedora de materias primas. Hasta ahora se ha pensado poco en la participación regional en la cadena de valor. Los críticos de izquierda hablan incluso de una nueva fase del colonialismo, solo que esta vez con ropajes verdes.

¿Rupturas en el mundo del trabajo?

No habrá un mundo utópico en el que la IA resuelva todos nuestros problemas actuales, pero tampoco la IA será el fin del mundo. La tecnología no es mala ni buena *per se*, puede sustituir trabajo humano, pero también puede crear nuevos empleos en otras áreas. Depende también de la capacidad de intervención, anticipación y monitoreo de actores sociales como los sindicatos y los trabajadores y trabajadoras. En definitiva, se trata de ayudar a modelar el mundo para que no sean otros, con intereses diferentes, quienes lo hagan, como viene ocurriendo hasta ahora. Para ello, se necesita conocimiento, información, educación, nuevas ideas, iniciativas que no se limiten a las empresas. Se necesitan representantes que se ocupen del tema, que hayan penetrado en él al menos parcialmente. Porque si se deja que actores poderosos de la economía o la política controlen nuestra atención, perderemos nuestra autonomía frente al «sistema».

Casi todos somos trabajadores y trabajadoras de las nuevas tecnologías: obviamente quienes programan, pero también oficinistas, empleados estatales, profesores, conductores, médicos, mecánicos o agricultores. Todas y todos trabajamos con computadoras, con sistemas de IA, productos tecnológicos diversos para control, seguimiento y evaluación. Y las brechas que ya

5. WIPO IP Statistics Data Center, <www3.wipo.int/ipstats/key-search/search-result?type=KEY&key=203>.

La digitalización también facilita el trabajo remoto y la flexibilidad laboral y plantea desafíos de inclusión

caracterizan a América Latina –en especial en su mercado laboral– pueden profundizarse aún más: «con la digitalización, la demanda de habilidades se transformará», se lee en todos lados. Se requiere un mayor enfoque en habilidades digitales, como programación, análisis de datos, IA, ciberseguridad y gestión de proyectos tecnológicos. La digitalización y la automatización llevan a la sustitución de ciertas tareas y trabajos por tecnología avanzada. Esto puede afectar inicialmente a empleos que implican tareas rutinarias y repetitivas, pero no solo a ellos. Por lo tanto, algunos puestos de trabajo desaparecerán o evolucionarán. A su vez, la creación de nuevas tecnologías, aplicaciones y servicios digitales puede generar a su vez demanda de profesionales en áreas emergentes, como el desarrollo de software, la gestión de datos, el marketing digital y el comercio electrónico. Pero en términos concretos esto aún no se puede cuantificar. Además, la expansión de la economía digital podría dar lugar a la creación de empleos en industrias relacionadas, como la logística y el soporte técnico. La digitalización también facilita el trabajo remoto y la flexibilidad laboral y plantea desafíos de inclusión.

La brecha digital, la falta de acceso a internet y la desigualdad en la distribución de la tecnología son retos importantes en muchos países de América Latina. Entonces, la tarea explícita de los responsables de tomar decisiones debería ser asegurarse de que todas las personas tengan acceso a la tecnología y las habilidades necesarias para beneficiarse de la economía digital. Un programa progresista (tanto a escala local como nacional) debe priorizar el acceso a internet, tratar la educación digital como esencial e incluir programas de capacitación para garantizar que nadie quede rezagado. La Central Única de Trabajadores (CUT)⁶ de Brasil, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA)⁷ y la Confederación General del Trabajo (CGT)⁸, ambas de Argentina, y la Central Única de Trabajadores (CUT)⁹ de Chile han expresado en diversos medios su preocupación por el impacto de la digitalización en el empleo. Ya en 2019 Daniel Gaio, secretario nacional de Medio Ambiente de la CUT brasileña, manifestaba su preocupación al respecto:

6. Daniel Gaio: «Brasil, el futuro del trabajo ante el desmantelamiento del Estado» en *Nodal*, 12/2019.

7. CTA: «Trabajo presente y futuro: Industria 4.0», 6/9/2019.

8. V. #Conectadxs. *Futuro del trabajo/Digitalización/Sindicatos* N° 7, newsletter de la Fundación Friedrich Ebert (FES), Argentina.

9. OIT: «Chile: CNC, CUT, Ministerio del Trabajo y OIT entregan lineamientos para la reconversión de las empresas y el trabajo en la era de la digitalización», 22/5/2019.

Una cuestión determinante en el proceso de acumulación de capital y directamente ligada a esta nueva distribución son las cadenas globales de producción, donde existe una clara división entre países que concentran tecnología de punta, desarrollo de productos con alto valor agregado y concentración de «propiedad intelectual» y otros países relegados a una producción con bajo valor agregado, baja capacidad de innovación tecnológica, que se resignan apenas a reproducir o ensamblar productos y equipos (...). Al estructurar grandes cadenas de producción, las empresas transnacionales pueden trasladar las cargas sociales, ambientales y laborales y las amenazas para la institución a los últimos eslabones de la cadena, a empresas locales ubicadas en los países del Sur, mientras que los principales beneficios se concentran en las manos de las empresas matrices.¹⁰

Subrayaba además que el tema de las «tecnologías y su papel en la economía no es una cuestión de determinismo tecnológico, sino de su control y aplicación en beneficio de la mayoría de la población. El Sur global en general tiene poca participación en este debate»¹¹.

Lo que debe incluirse rápidamente en la agenda son políticas y demandas que promuevan la inclusión digital. El futuro del trabajo de calidad no debe ser solo fuente de preocupación, plantea también la necesidad de ocuparse de sus impactos adelantándose a ellos.

¿Y el futuro de los sindicatos?

La generación de ciudadanía en términos de acceso a derechos tiene dos pilares: la educación y el empleo/trabajo, que hoy están siendo cuestionados en cuanto a su capacidad para responder a las transformaciones mencionadas. Las organizaciones sindicales están preocupadas por el futuro del trabajo, pero parecen carecer aún de capacidades para comprender y afrontar la profundidad de los cambios. Temas como salarios, inflación, desigualdad o precarización llenan la agenda sindical, mientras la IA avanza sobre oficios, ocupaciones, mercados, sectores, identidades, derechos e intereses de quienes trabajan. El problema, entonces, es pasar de la preocupación a la ocupación sindical en estos temas.

La historia del siglo xx nos muestra cómo los cambios productivos han impactado en los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones.

10. D. Gaio: ob. cit.

11. *Ibid.*

El taylorismo atacó el oficio, impuso la división técnica y social del trabajo y garantizó el control de tiempos y métodos. El cronómetro hizo su entrada triunfal en el mundo del trabajo. Los cambios impactaron en quienes trabajaban y en la forma de representación política de sus intereses: los gremios. El fordismo llevó al extremo la especialización al extenderla a herramientas, máquinas, equipos y trabajadores: la cadena de producción impuso sus ritmos. Fue una época en la que el desarrollo social y el económico convergieron de la mano del pleno empleo y la producción en masa de bienes estandarizados, para dar forma a la sociedad salarial, con sus sindicatos por rama o sector.

El toyotismo consolidó un nuevo modelo de producción que demanda trabajadores polivalentes, polifuncionales

Pero a partir de la década de 1970 el toyotismo consolidó un nuevo modelo de producción que demanda trabajadores polivalentes, polifuncionales, que compartan los objetivos de la empresa y atiendan las necesidades del cliente. Su forma de representación gremial no es el sindicato de rama, sino el de empresa. Los saberes colectivos que fomentaban los procesos de identidad y solidaridad de las clases trabajadoras se colocan entonces bajo el foco de la transparencia empresarial. Una empresa mínima, una red de proveedores, un mercado cambiante que exige productos diferenciados, responder a las necesidades del cliente justo a tiempo: el modelo de integración horizontal va desde el proveedor hasta el cliente, pero desintegra al colectivo de trabajo. La «autonomía responsable» del trabajador entra en escena junto con la automatización.

La derrota sindical en EEUU y Reino Unido en las décadas de 1980 y 1990, las dictaduras cívico-militares en América Latina y el neoliberalismo triunfante se presentaban como la cura para los supuestos males que generaba el Estado de Bienestar. Las políticas neoliberales impactaron en la región de la mano de las recetas propuestas por el Consenso de Washington. Se produjo el tránsito de las políticas universales a las focalizadas, de las políticas pasivas de empleo a las activas —aquellas que ponen en los individuos la responsabilidad por su situación laboral—, de la regulación a la desregulación de mercados, de la clase obrera al emprendedor de su propio destino.

Estas transformaciones impactaron en América Latina, signada por la precarización, la desigualdad y la informalidad antes que por el desarrollo industrial con pleno empleo promovido por el Estado de Bienestar europeo. En 2011, Enrique de la Garza llamaba a comprender las nuevas realidades laborales. Su análisis del mercado informal en México describe la configuración de otros espacios de trabajo, con relaciones laborales que integran a otros actores en el control sobre el proceso de producción y

la construcción social de la ocupación. Su llamado era a «replantearnos el ámbito de los derechos laborales, las identidades colectivas y las formas de organización de los trabajadores»¹².

De la Garza escribía diez años después de la difusión masiva de internet y un año después de la aparición del teléfono inteligente, con su posibilidad de uso masivo. Estas tecnologías combinadas transformarían el mundo tal como lo conocíamos: globalización en tiempo real y libre circulación de mercancías, finanzas y personas. En 2023, los cambios tecnológicos en América Latina están aún marcados por la desigualdad y la exclusión: dos quintas partes de la población aún no tienen acceso a los beneficios de la conectividad digital. Sin embargo, según un informe de la GSMA¹³, a fines de 2021 la cantidad de suscriptores móviles únicos en la región alcanzó aproximadamente los 450 millones, y se espera que aumente a 485 millones para 2025, cifra que representará 73% del total de la población; el mayor aumento se concentrará en Brasil y México y se prevé un gran crecimiento en los mercados con penetración escasa, como Guatemala y Honduras.

Gracias a estas transformaciones, ¿quienes trabajan ¿se han apropiado de los medios de producción, como propone la teoría marxista? Y con ello, ¿se han adueñado de los instrumentos de poder y sometimiento? ¿Se han liberado del control patronal o este se ha vuelto invisible, omnipresente?

La crisis de representación sindical se percibía ya en los años 80, de la mano de la aparición de nuevos sujetos: mujeres y jóvenes, que expresaban múltiples intereses más allá de lo laboral. Y esta crisis se amplió con la masificación de las nuevas tecnologías. De la clase obrera pensada como un todo homogéneo se pasa a la fragmentación de experiencias y la diversidad de intereses que llevan al individualismo meritocrático. Los cambios tecnológicos y organizacionales impactan en los trabajadores y trabajadoras y, con ello, en las formas de representación sindical del siglo XXI, en cuatro dimensiones críticas: (a) las formas de control; (b) los espacios de trabajo; (c) los tiempos de trabajo y (d) la fuerza de trabajo o el dato.

Las formas de control

El uso generalizado de las tecnologías de la información y comunicación, de la mano de la difusión de los dispositivos celulares, ha brindado una fuente masiva de generación de datos y, con ello, la gestión algorítmica de objetos y humanos. La amplia disponibilidad de datos favorece el uso de tecnologías

12. E. de la Garza Toledo: «Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial» en *Nueva Sociedad* N° 232, 3-4/2011, disponible en <www.nuso.org>.

13. GSM Association: *La economía móvil en América Latina 2021*, 2021.

basadas en la IA como el *big data*, la minería de datos (*data mining*) y el aprendizaje automático (*machine learning*), que permiten analizar datos, evaluarlos y tomar decisiones sin intervención humana. Esto conlleva transformaciones gigantescas en lo que llamamos «trabajo», junto con formas de control que prescinden de los seres humanos «visibles».

La portabilidad de las nuevas tecnologías modifica las formas de control del trabajo

La portabilidad de las nuevas tecnologías modifica las formas de control del trabajo: «el mundo de la interacción cara a cara se está oxidando, deslizándose hacia el pasado con los libros y los relojes»¹⁴. Hardware cada vez más portátil e interconexión entre las máquinas (internet de las cosas) favorecen el desarrollo de un software más invasivo, invisible y autónomo, en sectores como agroindustria, finanzas, administración pública, transporte y salud, que requiere cada vez menos personas y más sensores.

El proceso también genera resistencias: el Ministerio de Trabajo de la provincia argentina de Córdoba informó el incremento de las denuncias por el control de los trabajadores mediante el uso de cámaras de seguridad instaladas en los lugares de trabajo en empresas metalúrgicas y autopartistas¹⁵. La mayoría de los conflictos hacen referencia a cámaras colocadas en lugares estratégicos de los establecimientos, desde donde se controlan los movimientos de los empleados, como el ingreso y egreso de los baños, o la permanencia en los comedores o los espacios de descanso. «Las empresas no usan las cámaras para seguridad, sino como control del personal», se queja Rubén Urbano, secretario general en Córdoba de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM); «aunque la legislación vigente impide presentar como prueba del eventual mal desempeño de un trabajador las imágenes tomadas por una cámara, en los hechos, las empresas sí las utilizan con ese fin».

Pero esta es solo la punta del iceberg; el problema del control no se limita a las cámaras, involucra también los sensores en los celulares, en las tablets, en los autos, en los semáforos, en las fotos, en los medios sociales. Los dispositivos y aplicaciones generan información sobre dónde estamos, qué hacemos, cómo lo hacemos, cuáles son nuestras preferencias, nuestros gustos, las opiniones que sobre nosotros tienen otros. Y se nos insta a participar en ese control: basta con prestar atención a las voces de los servicios de atención al cliente, que al finalizar su comunicación nos solicitan que las evaluemos del 1 al 5 o del 1 al 10, sin que nadie defina si se evalúa la atención,

14. Federico Kukso: «Las batallas por Internet. Una historia de control» en *El atlas de la revolución digital. Del sueño libertario al capitalismo de vigilancia*, Capital Intelectual, Buenos Aires, 2020.

15. Gabriel Esbry: «Crecen las denuncias por el control de empleados con cámaras de seguridad» en *La Voz*, 19/10/2018.

el servicio o la organización. La discusión sobre el desempeño ya no es con el jefe o capataz, es con los datos, que son solicitados a los clientes y provistos en la mayoría de los casos por ellos voluntariamente. Y esta discusión ya está perdida de antemano si el sindicato no tiene participación en el diseño de los programas de control.

El poder de las nuevas tecnologías de comunicación para integrar y controlar el trabajo pese a la dispersión laboral y los procesos de descentralización empresaria¹⁶ está puesto al servicio de la organización capitalista. La organización sindical desconfía en general de estos cambios y reclama una negociación cara a cara, una territorialización del accionar colectivo frente a la virtualización creciente. Y el impacto de las tecnologías de control no se limita al sector formal; en el informal, el uso de cámaras para control introduce a nuevos actores –transeúntes, vecinos, transportistas– y ahonda los efectos sociales desarticuladores de las relaciones sociales y de la identidad que preveía De la Garza¹⁷.

No se trata de la automatización ni de la ¿fantasía? de la fábrica sin obreros (a las obreras las habían despedido primero), sino de la posibilidad de controlar en forma permanente a quienes trabajan, no importa dónde, no importa cuándo, ni cómo. Así lo resume Crawford: «Las lógicas de la eficiencia, la vigilancia y la automatización hoy convergen todas en el giro actual hacia los enfoques computacionales para gestionar el trabajo (...) en los sistemas de inteligencia artificial la experiencia del trabajo ha ido cambiando en relación con el aumento del monitoreo, la evaluación algorítmica y la modulación del tiempo»¹⁸.

Los espacios de trabajo

Para llegar a la era de la IA, las nuevas tecnologías combinan la reducción del tamaño y peso de los dispositivos (sin perder capacidad energética, de memoria y procesamiento de datos) con elegancia y comodidad. Estos equipos, como ya se planteó, requieren de un recurso natural que se concentra en América Latina: el litio, que permite el diseño de acumuladores livianos, de pequeño tamaño y variadas formas, con un alto rendimiento y útiles para usar en cualquier lado.

La portabilidad redefine el espacio de trabajo. El cambio es sutil: dejamos el puesto y vamos a los espacios de trabajo configurados gracias a los

16. Donna Haraway: *Manifiesto para cyborgs. Ciencia, tecnología y feminismo socialista a finales del siglo XX*, Letra Sudaca, Mar del Plata, 2022.

17. E. De la Garza Toledo: ob. cit.

18. K. Crawford: ob. cit.

medios de producción privados. La laptop, el celular y el reloj inteligente nos acompañan a todas partes y se borran así los límites de lo público y lo privado, incluso de lo íntimo. La impresión 3D transforma a quien trabaja con esta forma de producción aditiva en prosumidor. La clase trabajadora parece quedar en la historia. El trabajo en el sector informal, el teletrabajo o el trabajo en plataformas desafían las formas de representación tradicionales¹⁹. Procesos de tercerización y una desterritorialización creciente avanzan con el *home office* o el trabajo a distancia.

Pero no se trata del fin del trabajo, y de hecho, cada vez trabajamos más. Se trabaja en diversos espacios, algunos presenciales y otros virtuales, lo que permite combinar en la misma persona relaciones de empleo y de trabajo (formales e informales). Entonces, ¿a cuántos sindicatos nos tendremos que afiliar? Cuando usamos la banca electrónica, ¿nos convertimos en trabajadores bancarios? Cuando gestionamos la compra de una entrada de cine a través de una plataforma, ¿para quién trabajamos, qué tipo de trabajo es ese que pagamos por hacer?

Los tiempos de trabajo

«La medición del trabajo constituye una preocupación central para la gerencia (...) La gestión del trabajo implica la compra del tiempo de las personas y luego, su utilización efectiva (...) [durante la jornada acordada]»²⁰.

La conectividad modifica la percepción del espacio en términos de público y privado, pero también el tiempo de trabajo. Se crean las condiciones para una experiencia laboral de nuevo tipo: a lo largo de la vida, durante todo el día y en todo lugar. Se trata de una nueva configuración de la jornada laboral, de la semana laboral, de los turnos.

Las plataformas de trabajo son un árbol dentro de un extenso bosque, la puerta de entrada a la máxima desterritorialización y la gestión autónoma del tiempo de trabajo. La libertad bajo la forma de trabajo a distancia, la autoorganización y la gestión a través de algoritmos. Surge un nuevo tipo de trabajo, un nuevo tipo de trabajador/trabajadora, una relación laboral ampliada (clientes, transeúntes, vecinos o consumidores pueden participar evaluando, denunciando, controlando) y la necesidad, pero aún no una demanda, de una nueva forma de representación de intereses. La tercerización

19. Hay que mencionar, sin embargo, algunos esfuerzos de los sindicatos por intervenir en este nuevo panorama: en Colombia, la Unión de Trabajadores de Plataformas generó una aplicación, UnidApp, mediante la cual los trabajadores y trabajadoras pueden sindicalizarse, acceder a información, mantener asambleas, y recibir asesoría jurídica y capacitaciones.

20. Jamie Woodcock: «The Algorithmic Panopticon at Deliveroo: Measurement, Precarity and the Illusion of Control» en *Ephemera* vol. 20 N° 3, 2020.

y su consecuencia, el crecimiento del sector servicios, nos enfrentan a una sociedad de consumidores que requieren de disponibilidad inmediata para la atención al cliente (servicios técnicos, de salud, asistencia de emergencia, asistencia vehicular, correos, restaurantes, hoteles). Internet contribuye al trabajo globalizado al permitir la atención de servicios demandados en otros husos horarios. La jornada de trabajo se ha ampliado a 24/7, es decir, se trata de estar a disposición las 24 horas los 7 días de la semana. ¿Cómo se relacionan estos fenómenos con el reclamo sindical de la reducción de la jornada?

La experiencia laboral no solo se desarrolla en un espacio de trabajo común; se basa también en una dimensión temporal colectiva, por ejemplo, la jornada de ocho o seis horas, el turno. A esta definición heterónoma de la jornada y del espacio de trabajo se asocian derechos colectivos: puestos, turnos, distribución semanal, horas extras, licencias, premios. ¿Qué pasa cuando los derechos establecidos para un colectivo se enfrentan con intereses individuales, autónomos? ¿Qué pasa cuando los derechos colectivos son percibidos como privilegios? Según una encuesta publicada por *The Economist*, Argentina encabeza la lista de países de la región donde los trabajadores prefieren teletrabajar; le siguen Chile, México y Brasil²¹.

La fuerza de trabajo o los datos

Los datos, que algunos definen como el nuevo petróleo del siglo XXI, adquieren un lugar central en la economía. El flujo de información que se genera a diario es inabarcable. Los autos, los postes de luz, las cámaras de seguridad, los teléfonos y las heladeras (básicamente, todo dispositivo que esté conectado a la red) producen un inmenso cúmulo de datos. En 2020, según un informe de la consultora IDC, se crearon 64,2 zettabytes de datos, lo que supone un aumento de 314% respecto a 2015. Por otra parte, el volumen de datos llegará a 175 zettabytes en 2025, lo que significa que se multiplicará por 175 la información generada en 2010²².

Las desigualdades digitales crecen en nuestras poblaciones, y en vista de ello vale preguntarse cuál es el sentido de la justicia social en el siglo XXI. «El secretario general del Sindicato Argentino de Autores y

21. «The WFH Showdown» en *The Economist*, 15-21/7/2023.

22. David Reinsel, John Gantz y John Rydning: «The Digitization of the World from Edge to Core», IDC, 11/2018. Un zettabyte es una unidad de almacenamiento de información que equivale a 10²¹ bytes.

Autoras, Oscar Tabernise, destacó que su gremio participó de la jornada mundial de apoyo a la huelga de guionistas estadounidenses y señaló que en alrededor de 20 países se realizaron medidas de respaldo (...) La industria del entretenimiento, el cine y la televisión sigue de cerca esta pelea que, sin duda, marcará los estándares de trabajo para el futuro en relación con el uso de la inteligencia artificial»²³. La IA, que está en todas partes, se alimenta de nosotros como pilas humanas de saberes, de experiencias, de voces, pensamientos, razonamientos y hasta sentimientos.

Las empresas usan los datos de los empleados para hacer predicciones sobre quién tiene más posibilidades de triunfar²⁴. La clase gerencial utiliza una amplia gama de tecnologías para vigilar a sus trabajadores, lo que incluye seguir sus movimientos con aplicaciones, analizar sus redes sociales, comparar sus patrones de respuesta a la hora de escribir correos electrónicos y agendar reuniones e inundarlos con sugerencias para que trabajen más rápido y eficientemente.

Pero ¿es lo mismo vender la fuerza de trabajo, capacidad psicofísica que no deja de pertenecer a quien trabaja, que vender el dato? La remercantilización de la fuerza de trabajo tiene en la extracción de datos requerimientos en términos de protección y de derechos de nuevo tipo. No se trata solo de venderlos a un justo precio, se trata de protegerlos como lo haría el derecho de autor; no se puede hacer de ellos cualquier cosa, aunque las tecnologías hoy lo permitan. ¿Es el derecho laboral tradicional suficiente? ¿Se deberían patentar los datos?

Los desafíos para América Latina

La tecnología que se introduce ¿es exactamente la que se necesita en América Latina? ¿Cuáles son los intereses y las herramientas más adecuadas para un país latinoamericano en la digitalización? Google, Twitter, Instagram ¿están diseñados para beneficiar a los ciudadanos latinoamericanos? Seguramente que no. Los datos de América Latina sirven principalmente a otros objetivos, no a los de la mayoría de los ciudadanos de la región misma.

Por otra parte, la falta de infraestructura de banda ancha fija de alta velocidad, los altos costos de datos y dispositivos, la falta de habilidades

23. «Gremios locales del sector se solidarizaron con la huelga de guionistas de Hollywood» en *Télam*, 15/6/2023.

24. K. Crawford: ob. cit.

digitales y la escasa disponibilidad de contenido relevante en el idioma local son los problemas que subyacen a la poca apropiación de las tecnologías. Es un problema de diseño y gestión de políticas sociales, tecnológicas, laborales, educativas.

A la debilidad de las organizaciones sindicales en la región, se suma el desafío de repensar las formas de representación política y sindical que requieren con urgencia estos nuevos tiempos, estos nuevos y viejos trabajos. ¿Cómo regular la digitalización en América Latina? ¿Qué capacidades estatales y sindicales se necesitan para controlar los algoritmos que nos controlan? ¿Cómo garantizar una gestión transparente y participativa de un mecanismo de control virtual, abstracto? ¿Cómo establecer procedimientos para la toma de decisiones de un recurso cuyo lenguaje nos es ajeno? ¿Cómo se limita el acceso de los mecanismos de control a lo privado, a lo íntimo, cuando nuestra vida está en nuestros dispositivos? ¿Cómo nos desconectamos? Se trata de apropiarnos de estas nuevas lógicas para identificar intereses, predecir conductas, influir en acciones, defender derechos.

La nueva agenda laboral-sindical debe incluir como prioritarias la capacitación durante toda la vida laboral, la protección de datos de los trabajadores y trabajadoras y el derecho a la desconexión digital, y pensar de otra forma los tiempos laborales, y las vías y requerimientos para participar activamente en la construcción de la tecnología. La agenda educativa debe repensar la educación de adultos, ya que acompañar los procesos de innovación requiere educación a lo largo de la vida, que exceda los ciclos educativos tradicionales.

El tiempo de trabajo será también campo de disputa del conflicto laboral: quién lo controla, quién lo domina y de qué manera. Comienza a plantearse la reducción de la jornada de trabajo frente a los incrementos de productividad derivados del uso de nuevas tecnologías. Es necesario analizar cómo se genera la productividad del tiempo de trabajo cuando las modalidades híbridas hacen su aparición. ¿Cómo hacer transparente la ampliación, la reducción, la intensificación o la dispersión de la jornada de trabajo sin evitar la tensión que existe con lo íntimo y la privacidad? ¿Cómo manejar colectivamente el sentimiento de libertad individual que nos da la posibilidad de autoorganizarnos sobre la base de nuestras necesidades particulares? ¿Cómo evitar la percepción de lo colectivo como privilegio, o como límite a la libertad personal?

Contar con instituciones sindicales que sepan controlar, resguardar y analizar los datos que generamos para que las tomas de decisión no violenten los derechos humanos es una cuestión estratégica y urgente. Es pasar

de decisiones individuales a políticas colectivas. Las políticas estatales y las sindicales pueden converger en el resguardo y las responsabilidades que conllevan el uso y la protección de los datos en tanto ciudadanos y ciudadanas y como trabajadores y trabajadoras. Una nueva estructura de representación, transparente, segura, actualizada, confiable ¿es posible? La discusión sobre *big data* y *machine learning* no es ajena al campo sindical y a la necesidad de apropiarse de estas tecnologías para mejorar la representación de intereses. ¿Es la estructura sindical adecuada para ello? Para poder funcionar democráticamente y de manera participativa, necesitamos sindicatos inteligentes, abiertos al aprendizaje para comprender e intervenir ante los cambios que vivimos y su impacto en la construcción de nuevas subjetividades, identidades y demandas.

Frente a este escenario de una transformación de economías de mercado industriales y financieras a economías digitales, las periferias como América Latina o África o partes de Asia enfrentan desafíos completamente nuevos respecto al futuro del trabajo y del desarrollo, al estímulo de nuevos caminos futuros mediante inversiones masivas en «capital» humano y en instituciones, por un lado, y marcos regulatorios, por el otro. Sabemos que estas regiones carecen de los recursos financieros para inversiones a gran escala. Pero en medio de los profundos cambios geopolíticos, a América Latina parece caerle del cielo un tremendo poder de negociación: la región tiene las materias primas y las condiciones climáticas para la transición energética. La Unión Europea ha mostrado (en especial desde el inicio de la guerra de Rusia contra Ucrania) un enorme interés en ello. O América Latina aprovecha la situación y vincula sus demandas y necesidades sociolaborales en la era digital con sus negociaciones sobre la explotación de nuevos recursos, o se cementa un rol limitado que no beneficia a las mayorías. En los países latinoamericanos, es la democracia la que deberá domesticar al capitalismo digital, es decir, instituciones, organizaciones representativas, sociedad civil, trabajadores y emprendedores empujando por nuevos marcos regulatorios, nuevas estructuras, nuevas ideas, nuevos derechos. Y dentro de la región se requieren cooperaciones gubernamentales muy concretas para aprovechar las ventajas geológicas del momento. ☐